

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini pengelolaan sumber daya manusia bagi sebuah organisasi tidak lagi sebatas hubungan antara majikan dan pekerja yang sifatnya satu arah, dalam arti para pekerja tidak memiliki hak-hak yang harus didengar dan diperhatikan oleh pimpinan. Hubungan yang berkembang dalam pengelolaan organisasi modern saat ini adalah hubungan dua arah yang seimbang. Organisasi dalam hal ini sangat perlu untuk menjaga kesinambungan eksistensi dan pengabdian dari para pegawainya secara profesional. Salah satu metode pengelolaan secara professional adalah menyelenggarakan pengembangan karir. Pengembangan karir bagi pegawai merupakan sebuah bentuk pencapaian siklus perkembangan diri menjadi lebih baik secara ekonomi maupun status sosialnya. Keberlangsungan peningkatan karir bagi para pegawai menjadi kewajiban yang harus dipenuhi oleh organisasi.

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi atau organisasi dalam menjawab tantangan bisnis dimasa mendatang. Setiap organisasi harus menerima kenyataan bahwa ekstensinya dimasa depan bergantung pada SDM yang kompetitif, sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi seperti itu mengharuskan organisasi untuk melakukan pembinaan karir pada pekerja yang harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan. Dengan kata lain, pembinaan karir adalah salah satu kegiatan manajemen SDM harus dilaksanakan sebagai kegiatan

formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya. (Halim Malik, 2011:98).

Faktor lain yang mempengaruhi pengembangan karir adalah pengalaman kerja. Pengalaman dapat memunculkan potensi seseorang. Potensi yang penuh akan muncul secara bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu perubahan dapat diperoleh melalui pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri (Dhiqo Garnida, 2017:269).

Prestasi kerja pegawai dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya merupakan pangkal tolak untuk memperoleh pengembangan karir. Prestasi kerja pegawai yang kurang memuaskan menyebabkan pegawai sulit untuk dipromosikan kejabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di periode yang akan datang. (Ardan, 2012:117). Seorang pegawai yang berkeinginan promosi demi pengembangan karirnya maka dibutuhkan prestasi kerja yang memenuhi standar yang telah menjadi ketetapan dalam suatu organisasi (Nofiarsyah, 2009:65).

Komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang pegawai dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan

memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu organisasi Robert dan Kinicki (Robert Kreitner, 2011).

Berikut ini adalah data tentang tingkat kurang optimalnya komitmen organisasi diindikasikan dari tingkat kehadiran dan keterlambatan pegawai.

Tabel 1.1
Tingkat keterlambatan Pegawai Dinas Pendidikan
Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kudus

Bulan	Terlambat	Pulang Lebih Awal
Oktober 2018	9	15
November 2018	8	17
Desember 2018	10	14
Januari 2019	12	10
Febuari 2019	9	11
Maret 2019	13	15

Sumber : Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kudus tahun 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat indisipliner pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kudus dari bulan Oktober hingga Maret cukup tinggi. Ketidakhadiran atau keterlambatan pegawai di dalam bekerja dapat menghambat pengembangan karir pegawai tersebut. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika pegawai tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai waktu yang diharapkan, sehingga akan menimbulkan ketidakefektifan dan waktu seseorang dalam bekerja, sehingga akan memberikan dampak sebagai penghambat pengembangan karir.

Research gap dalam penelitian ini antara lain Ratih Fitri Hastuti (2015) menyatakan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Berbeda dengan Dhiqo Garnid (2017) yang menyatakan

pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap pengembangan karir.

Intan Soraya, Idi Setyo Utomo (2015) menyatakan bahwa prestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tiara Eriza (2019) prestasi kerja tidak berpengaruh dalam pengembangan karir pegawai.

Lucas Elumah (2014) menyatakan komitmen organisasi mampu mempengaruhi positif signifikan terhadap tahapan pengembangan karir. Namun berbeda dengan Nabin Bahadur Adhikari (2014) menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap pengembangan karir.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“PENGARUH PENGALAMAN, PRESTASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN KUDUS.**

1.2. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.2.1. Pegawai yang diteliti adalah pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kudus.
- 1.2.2. Variabel yang mempengaruhi pengembangan karir dibatasi pada: variabel pengalaman, prestasi dan komitmen organisasi.
- 1.2.3. Penelitian dilakukan selama 4 bulan dari bulan April-Juli Tahun 2019.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Permasalahan pengalaman kerja pada beberapa pegawai menunjukkan kurang mampu menguasai pada bidang pekerjaan yang selama ini ditekuninya. Umumnya pengalaman kerja diukur dengan melihat seberapa lama waktu yang dihabiskan pegawai pada suatu bidang pekerjaan tertentu. Pegawai yang mempunyai pengalaman yang kurang maka akan terlihat kurang terampil, sehingga memperlambat pengembangan karir dibandingkan dengan pegawai yang telah mempunyai pengalaman kerja yang tinggi.
- b. Adanya peningkatan keterlambatan kerja menunjukkan kurang optimalnya prestasi kerja pegawai, hal ini tentu akan mempengaruhi system dan program yang telah direncanakan oleh Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kudus.
- c. Kurang optimalnya komitmen organisasi diindikasikan masih adanya data naik turunnya tingkat keterlambatan. Hal ini menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja, hal tersebut mampu menghambat proses pengembangan karir.

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka timbul pertanyaan adalah sebagai berikut:

- 1.3.1. Bagaimana pengaruh pengalaman terhadap pengembangan karir pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kudus?

- 1.3.2. Bagaimana pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kudus?
- 1.3.3. Bagaimana pengaruh komitmen terhadap pengembangan karir pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kudus?
- 1.3.4. Bagaimana pengaruh pengalaman, prestasi dan komitmen terhadap pengembangan karir pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kudus?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin penulis capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1. Menganalisis pengaruh pengalaman terhadap pengembangan karir pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kudus.
- 1.4.2. Menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kudus.
- 1.4.3. Menganalisis pengaruh komitmen terhadap pengembangan karir pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kudus.
- 1.4.4. Menganalisis pengaruh pengalaman, prestasi dan komitmen terhadap pengembangan karir pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kudus.

1.5. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan

dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, terutama mengenai analisis pengalaman, prestasi dan komitmen pengaruhnya terhadap pengembangan karir membandingkan antara ilmu pengetahuan dan teori-teori sumber daya manusia dan perilaku organisasi yang telah dipelajari dengan kenyataan empiris yang terjadi dalam dunia usaha.

2. Manfaat Praktis

Menambah pengetahuan dan pengalaman khususnya mengenai analisis pengalaman, prestasi dan komitmen pengaruhnya terhadap pengembangan karir serta sebagai bahan pembandingan antara teori yang didapat dalam bangku kuliah dengan pelaksanaan dilapangan.

